

Appel à auteurs Manager le travail social !

N° 70, parution juin 2020.

Dépôt des manuscrits jusqu'au 1er décembre 2019 (par mail : gnoel.pasquet@faire-ess.fr) en mentionnant vos coordonnées (téléphonique et postale).

« Manager » à cette particularité de désigner une fonction et d'être un verbe : un manager manage ! Son origine vient du milieu sportif où le manager dirige l'entraînement. C'est plus particulièrement dans le milieu hippique et anglo-saxon à la fin du XIXe que le terme apparaît, il s'agit d'entraîner le jockey à ménager sa monture, autrement dit trouver le bon équilibre pour que l'attelage de l'homme et du cheval produise la meilleure performance. C'est dans ces mêmes milieux et dans les mêmes périodes qu'apparaissent d'ailleurs les handicaps, cette pénalisation des meilleurs chevaux pour équilibrer les courses et alimenter les paris. Le poids, le recul et la corde sont les trois handicaps possibles.

Manager des établissements sociaux et médico-sociaux, reviendrait-il à entraîner, diriger et ménager des équipes d'intervenants sociaux qui accompagnent des personnes aux nombreuses blessures ? Autrement dit, le management de nos établissements sociaux vise-t-il à ce que les bénéficiaires puissent participer à la course et avoir leur chance de concourir malgré leur handicap ? Un ESAT, un IME, un IMPro pourraient tout à fait se reconnaître dans ce management, en particulier avec les volontés politiques d'inclusion. Mais qu'en est-il des autres établissements ? Est-il concevable de demander à chacun de participer à cette course, de s'y inclure ? Peut-on penser des situations où il serait possible de rester au bord de l'hippodrome comme spectateur ? Manager un établissement de travail social comme ménager, comme prendre soin, comme l'activité ménagère d'un domicile, entretenir et garder en état. Peut-on traiter quelqu'un sans ménagement ?

Manager, n'est-ce pas au fond cette activité qui renvoie à ce qu'on attend de quelqu'un ? Attendre de lui qu'il agisse, qu'il participe à un projet, ou ne rien attendre, juste être avec lui ? Appliqué aux structures sociales et médico-sociales, le management des équipes d'intervenants sociaux est-il de même nature ? Un salarié est-il au travail pour un projet ou est-il au travail pour son épanouissement personnel ? Diriger une entreprise, fût-elle de travail social, est-ce proposer un cadre d'épanouissement pour des salariés ou un lieu qui ne ménage pas ses salariés pour qu'ils œuvrent à l'épanouissement de l'entreprise comme à celui des personnes accompagnées ? Le « capital humain » est-il ce trésor de l'humanité ou un instrument de valorisation, où la masse salariale devient l'une des principales variables d'ajustement pour répondre aux appels à projets ? La « ressource humaine » est-elle une ressource à exploiter comme les ressources naturelles ? Quelle est la finalité du management ? Dans quelle direction est-elle tendue ? Pour quelle, avec quelle organisation ?

Après tout, ménager ne revient-il pas à faire le plus possible avec le moins possible ? Le plus de rendement possible pour le moindre coût ? En demander le moins possible à quelqu'un pour qu'il obtienne le plus possible ? N'est-ce pas ce que fait une structure qui essaie de satisfaire les bénéficiaires le plus possible avec les moyens minimums ? Réduire les coûts ne revient-il pas à économiser dans le sens d'obtenir plus avec moins, de la même façon qu'on cherche à trouver la meilleure affaire quand on fait nos courses ? Ménager reviendrait à faire des affaires. Obtenir plus des salariés avec moins de coûts. Obtenir plus pour les bénéficiaires en mettant moins de moyens. Mais ne sommes-nous pas dès lors dans un management qui se prend lui-même comme finalité : faire des économies pour faire des économies ? Parce que l'on y est contraint ou que l'on accepte les contraintes ?

On l'aura compris, nous attendons pour ce numéro des articles de fond sur le management dans une économie mondialisée du XXIe siècle. Des articles qui témoignent de logiques à l'œuvre du management dans les établissements du travail social. Des articles qui retracent des expérimentations de direction qui essaient de construire des alternatives, mais aussi des articles qui expriment les conséquences du management sur la praxis des professionnels. Et leurs répercussions sur le vécu des personnes accompagnées ?

Manuscrit sous fichier Word entre 5000 et 30 000 signes maximum. Les autres recommandations sont sur le site du Sociographe : <http://lesociographe.org/recommandations-aux-auteurs>.

Tout manuscrit est signé par un ou des auteurs physiques (pas de personnes morales). En cas de co-auteurs, nécessité d'avoir un seul contact pour la rédaction (ils seront présentés dans la publication par ordre alphabétique sauf contre-indication).

Les manuscrits et autres documents remis le sont à titre gracieux ; la publication est soumise à un contrat d'édition.

Tout fichier proposé suppose l'autorisation par l'auteur d'une mise en ligne possible sur Internet.

Contacts :

Dossier coordonné par Pierre Rosset (membre du Comité de rédaction, vice-président de l'APRADIS), pierre.rosset80@gmail.com, Guy Schmitt (membre du comité de rédaction, formateur ISEIS Strasbourg) guy.schmitt@eseis-afri.fr et Patrice Braconnier (membre du comité de rédaction, PRÉFAS IRTS Poitou-Charentes) braconnier.patrice@irts-pc.eu.